

## Informationen zum Steuerrecht

### 24.07.2020: Coronavirus-Epidemie – Urlauben und Feiern in Zeiten von Corona

Nach dem Lockdown im Frühling 2020 ist es für die Österreicherinnen und Österreicher durch zahlreiche Lockerungen vorerst wieder schrittweise zurück zur „neuen Normalität“ gegangen, auch wenn die Infektionsrate – ausgerechnet mit Beginn der Urlaubshauptsaison – aktuell gerade wieder im Ansteigen begriffen ist. Der zuletzt von Bundeskanzler Sebastian Kurz verwendete Begriff der „neuen Normalität“ beschreibt die aktuelle Situation treffend. Auch wenn die Grenzen zu vielen Ländern seit Mitte Juni 2020 nunmehr (vorerst) wieder geöffnet sind und auch viele Veranstaltungen – wenn auch in abgespeckter Form – wieder stattfinden, ist das Virus nach wie vor allgegenwärtig. Aus diesem Grund aktualisiert auch das Außenministerium laufend die Sicherheitsstufen ausländischer Gebiete. Damit arbeitsrechtliche Konsequenzen wie z.B. ein Entfall der Entgeltfortzahlung im Falle einer Dienstverhinderung den Erholungseffekt des Urlaubs oder den Spaßfaktor an der Teilnahme an einer Festivität nicht gefährden und es kein böses Erwachen gibt, haben Arbeitnehmer – bevor es ab in den Urlaub oder auf eine Veranstaltung geht – aktuell einiges zu beachten. Lesen Sie mehr...

#### 1.) Entgeltfortzahlung im österreichischen Arbeitsrecht

Die Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unglücksfall oder bei sonstigen Dienstverhinderungsgründen von Arbeitnehmern wird im österreichischen Arbeitsrecht für Angestellte im Angestelltengesetz sowie für Arbeiter im Entgeltfortzahlungsgesetz und im Allgemein Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) geregelt. Auch wenn die Entgeltfortzahlungen für Arbeiter und Angestellte nach wie vor in unterschiedlichen Rechtsquellen geregelt sind, wurden mit 1. Juli 2018 alle materiell rechtlichen Unterschiede angeglichen.

Arbeitnehmer, die infolge von Krankheit oder Unglücksfall an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung verhindert sind, haben grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Wird die Krankheit jedoch vorsätzlich oder zumindest grob fahrlässig herbeigeführt, führt dies zu einem Verlust des Entgeltfortzahlungsanspruchs. Die Beweislast für die vorsätzliche oder zumindest grob fahrlässige Herbeiführung der Dienstverhinderung trifft jedoch den Arbeitgeber.

Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn Arbeitnehmer die Dienstverhinderung durch ungewöhnlich leichtfertiges oder mutwilliges Verhalten herbeigeführt haben oder sich mutwillig Gefahren aussetzen, die erheblich über das bei einer normalen und vernünftigen Lebensweise Übliche hinausgehen, sodass der Eintritt der Dienstverhinderung als wahrscheinlich voraussehbar ist. Vorsätzlich handeln Arbeitnehmer, die eine Dienstverhinderung bewusst herbeiführen möchten oder diese aufgrund ihres Verhaltens ernstlich für möglich halten und sich damit abfinden (bedingter Vorsatz). Halten es Arbeitnehmer ernsthaft für möglich, dass sie durch ihr Verhalten erkranken, und finden sie sich damit ab, handeln sie in einem solchen Fall bedingt vorsätzlich.

Sind Arbeitnehmer nicht erkrankt und liegt auch kein Unglücksfall vor, sind sie aber durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe an der Dienstleistung verhindert, liegt ein sonstiger Dienstverhinderungsgrund vor. Arbeitnehmer behalten auch in einem solchen Fall Anspruch auf das Entgelt, wenn die sonstige Dienstverhinderung ohne ihr Verschulden für einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum eintritt. Nach herrschender Lehre scheidet ein Entgeltfortzahlungsanspruch im Zusammenhang mit sonstigen Dienstverhinderungsgründen aber bereits bei leichter Fahrlässigkeit aus. Leichte

Fahrlässigkeit bezeichnet eine Sorgfaltswidrigkeit, die in dieser Situation auch einem sorgfältigen Menschen unterlaufen kann. Haben Arbeitnehmer zumutbare Vorsorge und Abwehrmaßnahmen nicht getroffen, soll kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen.

## 2.) Dienstverhinderung infolge von Auslandsreisen

Arbeitnehmer sollten den allenfalls drohenden Entfall der Entgeltfortzahlung im Zusammenhang mit Krankheit, Unglücksfall oder sonstigen Dienstverhinderungsgründen bei der Planung ihres Urlaubs beachten. Denn das Außenministerium hat sämtliche europäische Länder auf Sicherheitsstufe 4 gesetzt, was einem „hohen Sicherheitsrisiko“ entspricht. Für beispielsweise Portugal, Schweden, den Westbalkan, Bulgarien, Rumänien, Moldau, Russland, Ägypten, Türkei, die USA und das Vereinigte Königreich gilt sogar eine Reisewarnung (Sicherheitsstufe 6). Infizieren sich Arbeitnehmer bei einer Reise mit Covid-19, können Arbeitgeber die Zahlung des Entgelts für die Dauer des Krankenstands unter Umständen aussetzen, wenn eine Reise trotz Reisewarnung des Außenministeriums als grob fahrlässiges Verhalten qualifiziert werden kann.

Bisher war nicht klar, ab welcher Reisewarnstufe Arbeitgeber die Zahlung des Entgelts infolge einer Covid-Erkrankung bzw. einer Quarantäne im Zusammenhang mit einer allfälligen Covid-Erkrankung aussetzen dürfen. Bundesministerin Christine Aschbacher und die Sozialpartner stellten nunmehr klar, dass ein Entfall der Entgeltfortzahlung infolge einer Covid-Erkrankung nur bei Reisen in Gebiete zum Tragen kommen soll, für die eine partielle Reisewarnung (Sicherheitsstufe 5) oder eine Reisewarnung (Sicherheitsstufe 6) besteht. Bei Urlaubsreisen etwa nach beispielsweise Spanien oder Kroatien (aktuell Sicherheitsstufe 4) müssen Arbeitnehmer daher derzeit grundsätzlich keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen befürchten. Das gilt freilich auch nur dann und so lange, als sie sich dort zudem der Situation entsprechend verhalten.

Zu beachten ist jedoch, dass der Rechtsmeinung des Bundesministeriums keine Bindungswirkung gleich einem Gesetz zukommt und daher zum jetzigen Zeitpunkt nicht klar gesagt werden kann, ob sich die Gerichte der Ansicht des Bundesministeriums im Streitfall anschließen werden. Soweit ersichtlich, liegt bislang keine höchstgerichtliche Rechtsprechung zur Frage vor, ob Arbeitnehmer und unter welchen Rahmenbedingungen gegebenenfalls nicht bei einer Dienstverhinderung infolge einer Reise in ein Land, für das eine Reisewarnung verhängt wurde, Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben. Nach herrschender Lehre kann eine Fernreise trotz Reisewarnung des Außenministeriums im Einzelfall als grob fahrlässig qualifiziert werden. Dies gilt etwa für die freiwillige Inkaufnahme einer besonderen Gesundheitsgefährdung z.B. durch Unterlassen von Impfungen bei Tropenaufenthalten.

Es ist daher der Rechtsmeinung des Bundesministeriums zu folgen, wonach bei einer Dienstverhinderung aufgrund einer Erkrankung mit Covid-19 bzw. einer einschlägigen Quarantäne infolge einer Reise in ein Risikogebiet kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht. Bei der Beurteilung, ob grob fahrlässiges Verhalten vorliegt, hat keine Einzelfallbetrachtung mehr zu erfolgen, wenn die Reisewarnung (Sicherheitsstufe 5 und/oder 6) aufgrund der Ausbreitung von Covid-19 ausgesprochen wurde. Wegen der zahlreichen Medienberichterstattungen und der aktuell erneut steigenden Fallzahlen müssen sorgfältig handelnde Arbeitnehmer bei Reisen in „Covid-Risikogebiete“ davon ausgehen, an Covid-19 zu erkranken oder unter Quarantäne gestellt werden zu können. Der „erste Lockdown“ im Frühjahr 2020 machte außerdem deutlich, dass ganze Gebiete bei einer schnellen Ausbreitung des Virus abgeriegelt werden und auch die Verkehrsanbindungen eingeschränkt werden können. Ist infolgedessen eine Rückreise nach Österreich und der Wiederantritt des Dienstes nur verspätet möglich, weil Arbeitnehmer im Ausland „festsitzen“ und z.B. eine Rückholaktion des Außenministeriums notwendig wird, sind Arbeitgeber für die Dauer der Dienstverhinderung nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Das Außenministerium sprach schließlich gerade auch vor diesem Hintergrund Reisewarnungen aus.

## 3.) Verlust des Entgeltfortzahlungsanspruchs im Zusammenhang mit dem Besuch von Festivals/Veranstaltungen

Auch die Teilnahme an Veranstaltungen oder sonstigen Festivitäten im In- und Ausland kann einen Verlust des Entgeltfortzahlungsanspruchs bei Dienstverhinderung begründen. Aktuell sind Indoor- und Outdoorveranstaltungen mit bis zu 100 Teilnehmern erlaubt. Seit Juli 2020 dürfen Veranstaltungen mit fixen Sitzplätzen im Freien mit bis zu 500 Personen

wieder stattfinden. Die Covid-19-Maßnahmen verfolgen das Ziel, die Ausbreitung des Virus einzudämmen. Covid-19 ist bekanntermaßen hoch ansteckend und die Erkrankung kann auch symptomlos verlaufen. Da Großveranstaltungen die Ausbreitung des Virus daher begünstigen, ist die Teilnahme an Veranstaltungen, die gegen die Covid-19-Maßnahmen verstoßen, als auffallend sorgloses Verhalten zu beurteilen. Nehmen Arbeitnehmer an einer Veranstaltung teil, obwohl ihnen vorab bewusst ist, dass die rechtlich maximal zulässige Personenanzahl überschritten werden wird, ist dies jedenfalls als grob fahrlässiges Verhalten zu qualifizieren. Tritt in der Folge eine Dienstverhinderung aufgrund einer Erkrankung an Covid-19 ein, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Besuchen Arbeitnehmer hingegen eine Veranstaltung, ohne dass die Überschreitung der maximal zulässigen Personenanzahl vorab absehbar ist, haben Arbeitnehmer im Falle einer infolge von Covid-19-Erkrankung eintretenden Dienstverhinderung dennoch Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Auch die Teilnahme an Veranstaltungen im Ausland, wie z.B. die Djokovic-Turnierserie in Belgrad und in Zadar oder das im September 2020 in Kroatien stattfindende „Lighthouse Festival“, das im Vorjahr 3.500 Besucher zählte, dürfte zu einem Verlust des Entgeltfortzahlungsanspruchs im Falle einer Dienstverhinderung führen. Da diese Veranstaltungen nach österreichischem Recht derzeit nicht stattfinden dürften, ist eine Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen im Ausland als grob fahrlässig zu qualifizieren. Teilnehmende Arbeitnehmer nehmen ja schließlich eine potenzielle Infektion mit dem Virus in einem solchen Fall geradezu bewusst in Kauf.

Wenn Arbeitnehmer infolge der Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen nicht erkranken, aber unter behördliche Quarantäne gestellt werden, haben sie ebenfalls keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Denn aus arbeitsrechtlicher Sicht ist eine solche Quarantäne als sonstiger Dienstverhinderungsgrund einzustufen und scheidet ein Entgeltfortzahlungsanspruch bereits bei leichter Fahrlässigkeit aus. Arbeitnehmer sind – soweit zumutbar – verpflichtet, eine sonstige Dienstverhinderung nach Möglichkeit zu vermeiden. Mit dem Besuch von Veranstaltungen, die gegen Covid-19-Maßnahmen verstoßen, nehmen Arbeitnehmer das Risiko einer Quarantäne bewusst in Kauf und besteht daher im Falle einer Erkrankung oder sonstigen Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

In einem solchen Fall können sich Arbeitnehmer auch nicht auf die im 2. Covid-19-Gesetz geregelte Bestimmung des [§ 1155 ABGB](#) berufen, wonach Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sind, wenn Arbeitnehmer behördlich unter Quarantäne gestellt werden. Denn diese Bestimmung ist nur dann anwendbar, wenn den Arbeitnehmer kein Verschulden an der behördlich angeordneten Quarantäne treffen sollte. [§ 1155 ABGB](#) zielt aber nicht darauf ab, Arbeitgeber auch dann zur Entgeltfortzahlung zu verpflichten, wenn Arbeitnehmer aufgrund der Teilnahme an einer gegen Covid-19-Maßnahmen verstoßenden Veranstaltung eine allfällige Quarantäne bewusst in Kauf nehmen.

#### 4.) Eingriff in die Privatsphäre von Arbeitnehmern nicht zulässig

Arbeitgeber sind nicht berechtigt, in die Privatsphäre ihrer Arbeitnehmer einzugreifen, und dürfen daher die Teilnahme an Großveranstaltungen oder Urlaubsreisen in gefährdete Gebiete nicht untersagen. Arbeitgeber sind aufgrund der ihren Arbeitnehmern gegenüber treffenden Fürsorgepflicht aber dazu verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu schützen und diese vor einer Ansteckung mit Covid-19 zu bewahren. Um ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen und zur Vermeidung möglicher Diskussionen betreffend die Frage, ob Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht oder nicht, können und sollten Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer vorab über allfällige arbeitsrechtliche Konsequenzen entsprechend aufklären. In Betracht kommt hier ein Info-Mail an alle Mitarbeiter und/oder eine entsprechende, etwa im Firmenintranet abrufbare Information. Ein Hinweis, die Informationen und Reisewarnungen des Außenministeriums zu beachten, sollte in Zeiten wie diesen durch den Arbeitgeber z.B. auch bei der Genehmigung des Urlaubsantrags nochmals erfolgen.

Haben Arbeitgeber Grund zur Annahme, dass sich Arbeitnehmer im Urlaub in einem Gebiet aufgehalten haben, das aktuell eine hohe Anzahl von Infektionen mit Covid-19 verzeichnet und daher als Risikogebiet gilt, haben Arbeitgeber entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um andere Arbeitnehmer zu schützen. Arbeitgeber sind daher berechtigt, sich von Mitarbeitern, die aus dem Urlaub zurückkommen, schriftlich bestätigen zu lassen, sich nicht in einem Risikogebiet aufgehalten zu haben.

Haben sich Arbeitnehmer in einem solchen Gebiet aufgehalten, sind Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage eines Gesundheitsattests zu verlangen, das einen negativen Covid-Test bestätigt, bevor der Dienst nach der Rückkehr aus dem Urlaub wieder angetreten werden darf. Das deckt sich auch damit, dass eine Wiedereinreise nach Österreich aus Risikogebieten momentan nur gegen Vorlage eines negativen Covid-Tests oder bei Antritt einer 14-tägigen Heimquarantäne möglich ist. Verweigern Arbeitnehmer in einschlägigen Fällen eine Testung und bevorzugen sie den Antritt einer Quarantäne, sind Arbeitgeber nicht verpflichtet, das Entgelt für die Dauer der Quarantäne zu bezahlen.

#### 5.) Zur Arbeitnehmer treffenden Meldepflicht

Zudem sollten Arbeitnehmer auch bedenken, dass sie aufgrund ihrer Treuepflicht weitgehende Informationspflichten im Zusammenhang mit Covid-19 treffen. Entpuppt sich das Urlaubsziel, die Feier oder die Veranstaltung nachträglich als „Covidhotspot“ und haben Arbeitnehmer Grund zur Annahme, an Covid-19 erkrankt sein zu können, sind Arbeitnehmer gut beraten, vorab mit einem Arzt oder den Experten der 1450-Hotline Rücksprache zu halten und ihren Arbeitgeber sodann gegebenenfalls umgehend zu informieren. Kommen Arbeitnehmer der sie in diesem Zusammenhang treffenden Informationspflicht nicht nach, könnte dies arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer gerechtfertigten Entlassung haben. Sind Arbeitnehmer tatsächlich infiziert und halten sie sich nicht an die oben dargelegten Spielregeln, kann Arbeitgebern ein Schaden erwachsen, weil z.B. der Betrieb geschlossen werden muss. In einem solchen Fall können Arbeitgeber sodann unter Umständen gegenüber ihren Arbeitnehmern Schadenersatzansprüche geltend machen.

Arbeitnehmer sind aufgrund ihrer vertraglichen Treuepflicht nicht berechtigt, Ansprüche geltend zu machen, die ihnen aufgrund von schuldhaftem Handeln nicht zustehen. Arbeitnehmer sollten daher ihren Arbeitgeber informieren, wenn sie die Dienstverhinderung selbstverschuldet herbeigeführt haben sollten, weil sie ansonsten gegen ihre Treuepflicht verstoßen.

#### 6.) Fazit

Der von der Regierung an die Öffentlichkeit gerichtete Appell, Eigenverantwortung an den Tag zu legen, bedingt aus arbeitsrechtlicher Sicht beim Reisen, Feiern und Besuch von Veranstaltungen „situationselastisch“ zu agieren. Mangelnde Eigenverantwortung führt nicht nur zur Ausbreitung von Covid-19, sondern unter Umständen auch zum Entfall des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung bei coronabedingter Dienstverhinderung bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes.

Quelle bzw. weiterführende Informationen finden Sie unter:

LexisNexis, Fachzeitschrift ARD 6707/5/2020, Heft 6707 vom 16.07.2020

<https://www.bmeia.gv.at/reise-aufenthalt/reisewarnungen/>

Obige Ausführungen stellen allgemeine Informationen zum Thema des jeweiligen Newsletters dar (Ausführungen ohne Gewähr) und können deshalb ein persönliches Beratungsgespräch keinesfalls ersetzen. Zögern Sie deswegen nicht uns bei Fragen oder Unklarheiten zu kontaktieren! Ihr Team der Steuerberatung Illmer und Partner – Die kompetente Beratung in Landeck.

Stand: 24.07.2020